



Protokollauszug
22. Sitzung vom 20. November 2017

310/2017 17.08.30 Teuerungsausgleich, individuelle Lohnanpassungen
Anpassungen per 1. Januar 2018

1. Ausgangslage

Gemäss Art. 42 der Personalverordnung (PVO) gelten die für das Staatspersonal anwendbaren Beschlüsse über generelle Teuerungszulagen und Reallohnanpassungen in der Regel auch für das Personal der Stadt, wobei der Stadtrat unter Berücksichtigung der Schlieremer Verhältnisse abweichende Regelungen treffen kann.

Der Regierungsrat hat mit Beschluss 1008 vom 1. November 2017 mitgeteilt, dass er dem Kantonspersonal für das Jahr 2018 einen Teuerungsausgleich von 0.5 % ausrichten will. Der für einen Ausgleich massgebende Landesindex der Konsumentenpreise weist per Ende September 2017 gegenüber dem Vorjahr einen um 0.7 % höheren Wert aus. Unter Berücksichtigung des kantonalen Finanzhaushalts und im Hinblick auf die in den letzten fünf Jahren teilweise negative Teuerung erfolgt nur ein gekürzter Teuerungsausgleich.

Im Budget der Stadt Schlieren sind entsprechend den Vorgaben des Gemeindeamts zum Budget 2018 0.0 % der Lohnsumme im Hinblick auf einen zu gewährenden Teuerungsausgleich und 0.4 % der Lohnsumme budgetneutral (Rotationsgewinne) für individuelle Lohnanpassungen enthalten. Zudem sind Fr. 50'000.00 für die Honorierung von ausserordentlichen Einsätzen (Einmalzulagen) enthalten.

Nicht im Budget 2018 enthalten ist der Teuerungsausgleich von 0.5 %. Es ist für das städtisch besoldete Personal mit Mehrkosten von rund Fr. 150'000.00 zu rechnen.

2. Erwägungen

Dem städtischen Personal wurde letztmals auf den 1. Januar 2012 eine generelle Lohnerhöhung ausbezahlt. Aufgrund der aktuellen Teuerungsentwicklung scheint es sinnvoll und angebracht den Entscheid des Regierungsrates auch für das städtische Personal umzusetzen und per 1. Januar 2018 dem städtischen Personal ebenfalls ein Teuerungsausgleich von 0.5 % auszuzahlen.

Für individuelle Lohnanpassungen stehen 0.4 % der Lohnsumme zur Verfügung. Individuelle Lohnanpassungen sind insbesondere zur Förderung der Lohnentwicklung von Leistungsträgerinnen und Leistungsträgern einzusetzen. Für die Gewährung individueller Lohnanpassungen gelten folgende Regeln:

- Individuelle Lohnstufenerhöhungen erfordern mindestens die Qualifikation "gut" gemäss Mitarbeiterbeurteilung. Diese darf nicht älter als zwei Jahre sein.
- Mitarbeitende, die sich in der Probezeit befinden, erhalten per 1. Januar 2018 keinen Stufenanstieg.
- Angestellten mit der Qualifikation "gut" kann eine individuelle Lohnerhöhung um bis zu zwei Lohnstufen pro Kalenderjahr bis zum Maximum der Einreihungsklasse gewährt werden.

- Angestellten mit der Qualifikation "sehr gut" oder "vorzüglich" kann eine individuelle Lohnerhöhung um zwei bis fünf Lohnstufen pro Kalenderjahr bis zum Maximum der Einreihungsklasse, oder, falls das Maximum erreicht ist, als Übertritt in die erste Leistungsklasse gewährt werden. Bei vorzüglicher Qualifikation und Erreichen des Maximums der ersten Leistungsklasse kann ein Übertritt in die zweite Leistungsklasse erfolgen.
- Sofern die individuellen Lohnerhöhungen per 1. Januar 2018 die Quote von 0.4 % nicht ausschöpfen, können weitere Lohnerhöhungen per 1. Juli 2018 vorgenommen werden. Die Berechnung der Lohnsummenanpassung erfolgt bei den auf Mitte Jahr erfolgten Anpassungen auf Jahresbasis.
- Es ist darauf zu achten, dass bei gleicher Leistung das Verhältnis der Lohnerhöhungen zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Angestellten in den unteren, mittleren und oberen Lohnklassen ausgewogen ist.
- Die folgenden Lohnanpassungen können im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben während des ganzen Jahres vollzogen werden und unterliegen nicht der Quote für individuelle Lohnerhöhungen:
 - Funktionswechsel, Stellenumwandlungen und Änderung der Einreihungsklasse aufgrund der Vorgaben der Richtpositionsumschreibungen;
 - Mitarbeitende in den ersten 12 Monaten nach Beendigung der Probezeit mit einer Qualifikation "sehr gut" oder "vorzüglich", sofern eine Einwilligung des Geschäftsleiters vorliegt;
 - Aufstiege aus Anlaufstufen;
 - Lohnerhöhungen in Ausbildungsverhältnissen (Lernende, Schülerinnen und Schüler, Praktikantinnen und Praktikanten, Polizeiaspirantinnen und -aspiranten), die nach dem jeweiligen Lohnreglement nach Massgabe des Alters oder der Ausbildungsdauer vorgesehen sind;
 - Laufbahn- und Funktionsbeförderungen bei der Polizei.

Für das administrative Vorgehen bei der Zuteilung individueller Lohnanpassungen gelten folgende Bestimmungen:

- Die Abteilungen erhalten vom Geschäftsleiter Personallisten mit allen Mitarbeitenden unter Angabe des Eintrittsdatums und der aktuellen Einstufung.
- Die Abteilungen ergänzen die Angaben mit der letzten Qualifikation gemäss MAB und beantragen die neue Lohnstufe mit ihrem Visum dem Geschäftsleiter. Dabei ist im Rahmen der Mitarbeiterqualifikation auf die Förderung von Leistungsträgern/-innen sowie auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen tieferen, mittleren und höheren Lohnklassen zu achten. Sollte die letzte Mitarbeiterqualifikation nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten entsprechen, ist vorgängig eine Mitarbeiterbeurteilung vorzunehmen.
- Aufgrund der bestehenden, nach Beschäftigungsgrad gewichteten Einstufungsverhältnisse ist mit einer durchschnittlichen Lohnstufendifferenz von 1.3 % zu rechnen. Bei einer Lohnerhöhungsquote von 0.4 % der Lohnsumme ergibt sich ein Ansatz von 31 % pro Vollzeitstelle, was bei 276.15 effektiven Stellen (Stand Oktober 2017) insgesamt 86 Lohnstufen ergibt. Die Abteilungen können davon 80 % beanspruchen; die restlichen 20 % dienen dem Abgleich zwischen den Abteilungen (Förderung der Gleichstellung, Fluktuationsunterschiede) und den Anpassungen auf Stufe Geschäftsleitung.
- Die Mitarbeitenden werden schriftlich über ihre Lohneinstufung per 1. Januar 2018 orientiert.

Mit SRB 314 vom 22. September 2008 wurde per 1. Januar 2009 eine jährliche Schichtzulage von Fr. 8'500.00 für Polizisten eingeführt. Aufgrund der Teuerung wurde sie letztmals per 1. Januar 2012 auf Fr. 8'568.15 angepasst. Eine Teuerungsanpassung per 1. Januar 2018 entfällt.

Im Budget 2017 sind Fr. 50'000.00 für die Ausrichtung von Einmalzulagen eingestellt. Der Stadtrat hat sich im Zusammenhang mit der Prüfung der Massnahmen des Entlastungsprogramms für die Beibehaltung der Einmalzulagen ausgesprochen.

Der Stadtrat hat letztmals mit SRB 267 vom 23. August 2010 die Regeln für die Auszahlung der Einmalzulagen festgelegt. Die dannzumal festgelegten Bestimmungen können übernommen werden.

Der Stadtrat beschliesst:

1. Dem städtischen Personal wird für das Jahr 2018 – unter Vorbehalt einer analogen Beschlussfassung für das Staatspersonal – eine Teuerungszulage von 0.5 % ausgerichtet.
2. Für individuelle Lohnerhöhungen werden Mittel im Umfang von 0.4 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt. Diese sind aus Rotationsgewinnen zu finanzieren.
3. Für Einmalzulagen werden die budgetierten Mittel im Umfang von Fr. 50'000.00 zur Verfügung gestellt.
4. Mitteilung an
 - Mitglieder der Geschäftsleitung
 - Leiterin Personal/Lohnbuchhaltung
 - Archiv

Status: öffentlich

STADTRAT SCHLIEREN

Toni Brühlmann
Stadtpräsident

Ingrid Hieronymi
Stadtschreiberin